

# Как построить культуру наставничества, чтобы и бизнес был сыт, и менторы с джунами целы

Ольга Болотова, Мика Ратилайнен  
Альфа-Банк



**Saint  
TeamLead**  
Conf **2022**





# На рынке дефицит специалистов

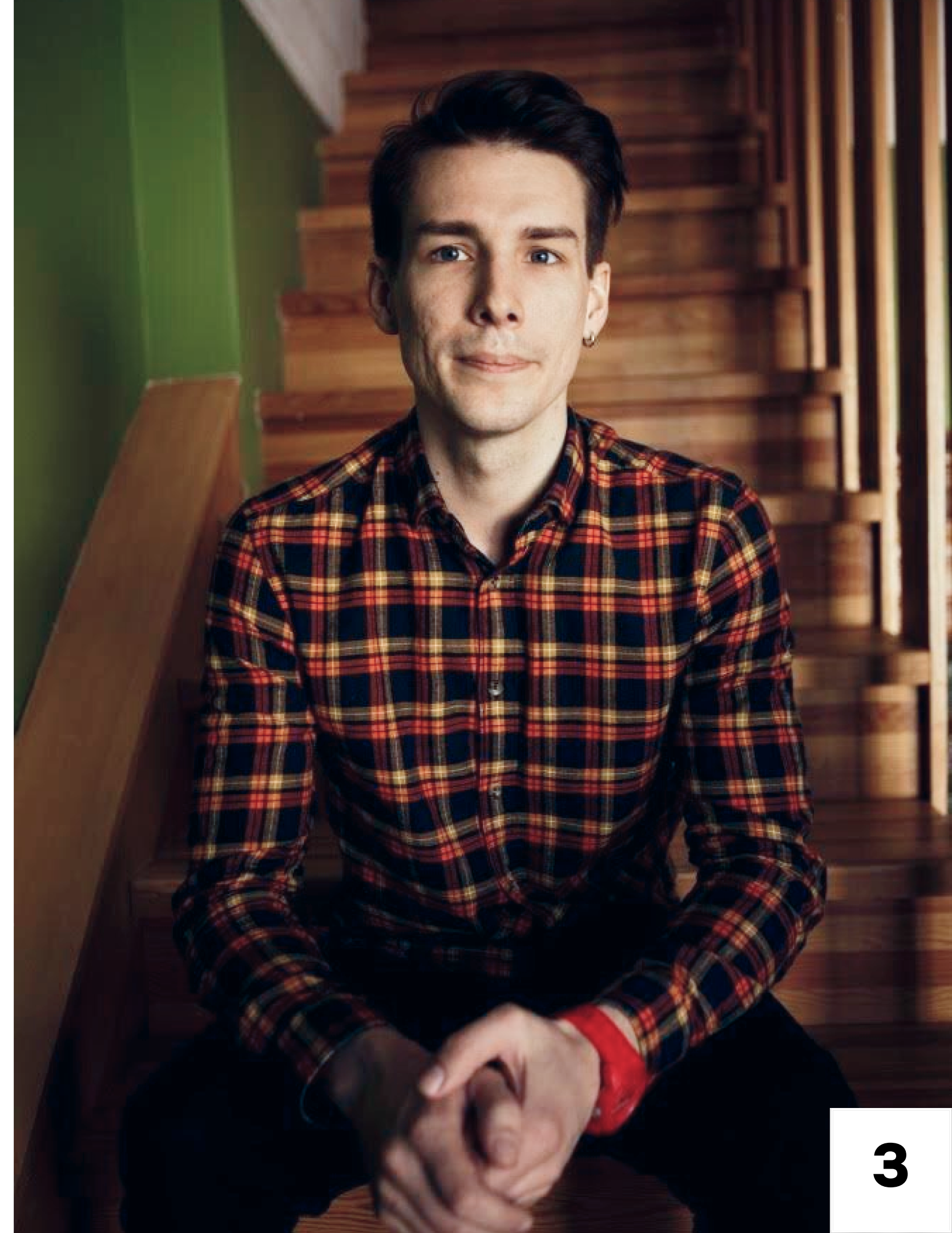




# Мика Ратилайнен

Руководитель направления  
развития компетенции JavaScript  
и руководитель программ  
обучения

@MikaRatilainen





# Ольга Болотова

Руководитель направления  
развития компетенции JavaScript  
и руководитель программы  
стажировок

@olbolot





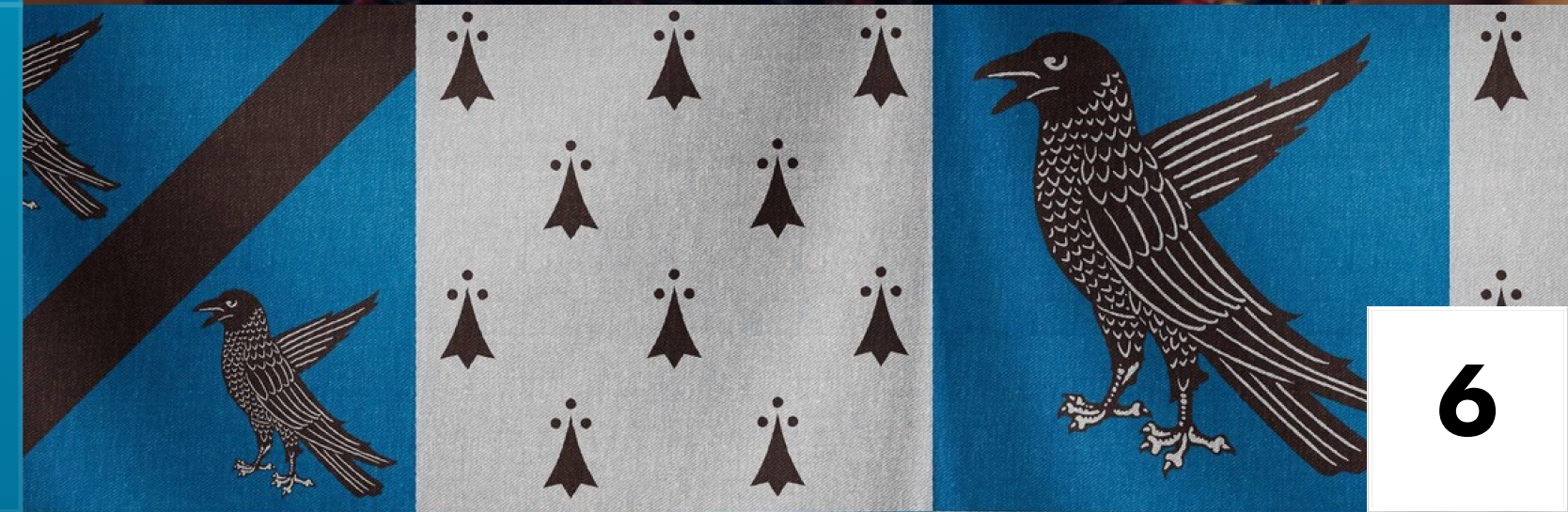




# Мика Ратилайнен

Руководитель направления  
развития компетенции JavaScript  
и руководитель программ  
обучения

@MikaRatilainen









# Ольга Болотова

Руководитель направления  
развития компетенции JavaScript  
и руководитель программы  
стажировок

@olbolot

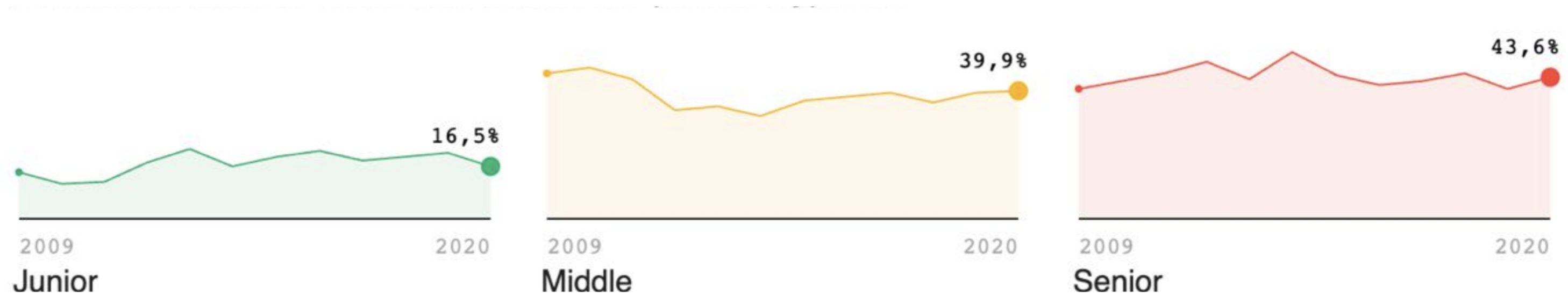








# Динамика соотношения специалистов разного уровня





Больше джунов

5% → 15%

В нашем случае

≈ 40 человек



# Первый месяц после найма

Мидл

500 000 ₽

vs.

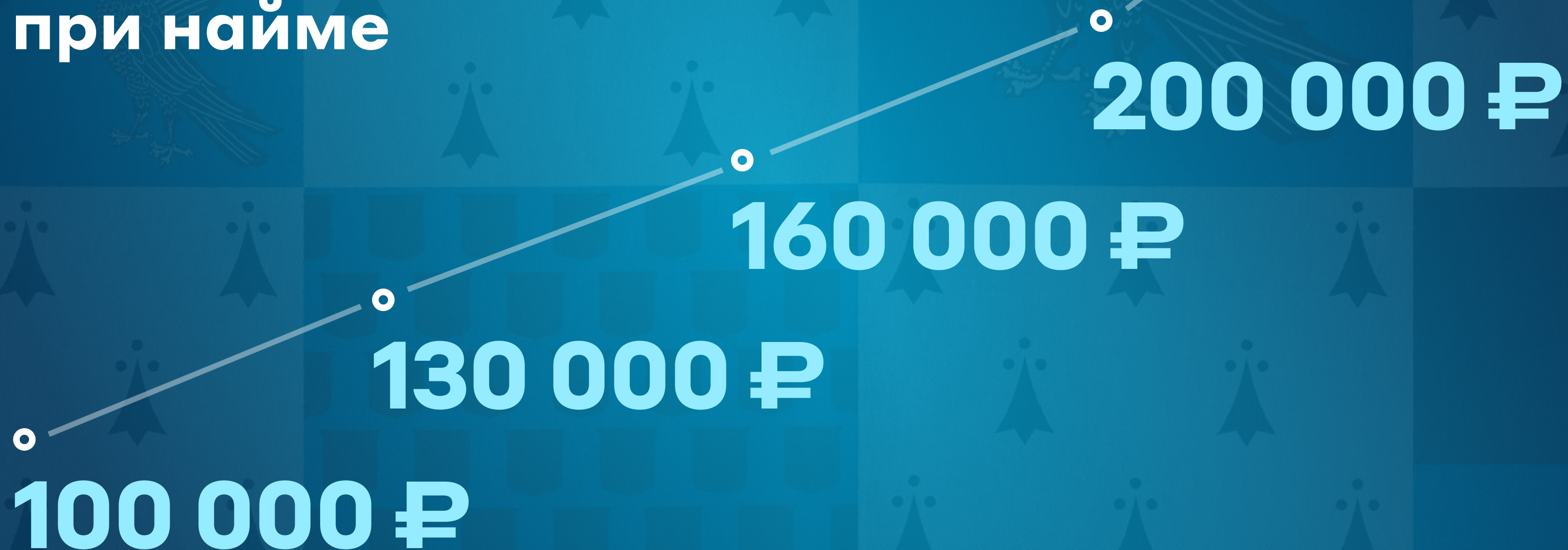
Джун

100 000 ₽

+ 20 000 ₽  
на ментора



**Если мы повышаем  
зарплату каждые полгода  
при найме**





**1-й год**

**2-й год**

**3-й год**

**1,5 млн**

**600 000**

**250 000**

**За 2 года вы сэкономите на зарплатах**

**> 2 млн ₽ на 1 человеке**



# Первый месяц после найма

Мидл

500 000 ₺ vs.

Джун

100 000 ₺

+ 20 000 ₺  
на ментора





























**У ментора не должно быть  
много менти**





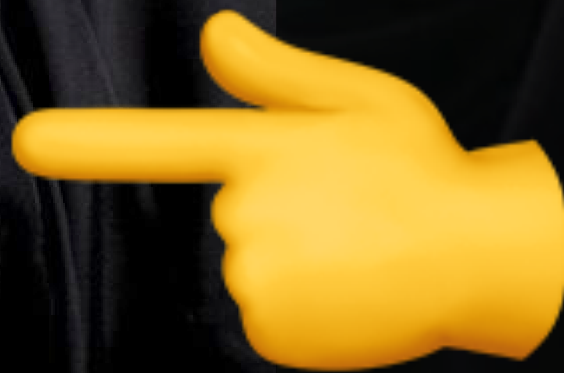
**Hard**

**Soft**














**Сотрудник  
должен  
быть готов  
стать ментором**



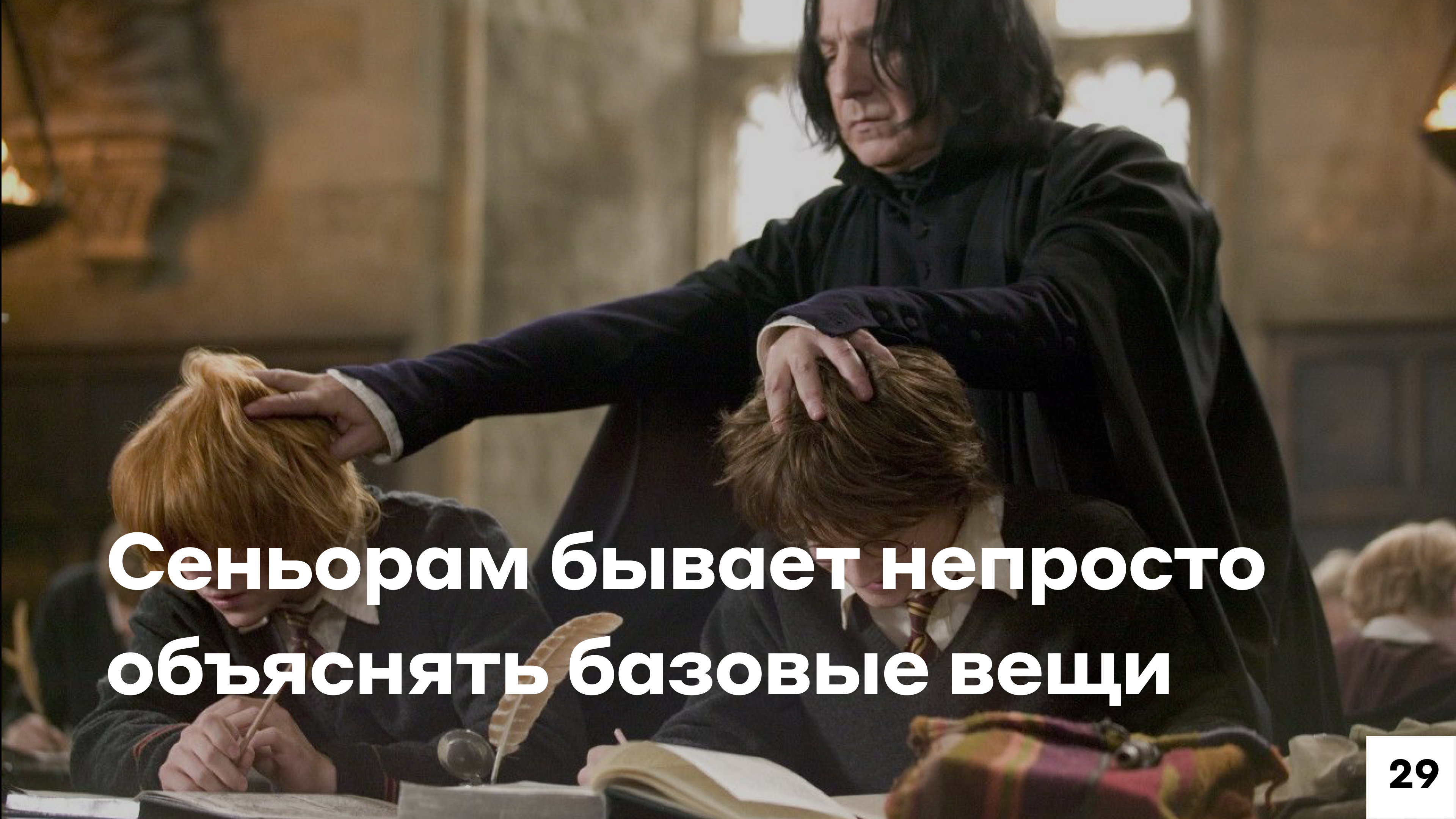






**Часто лучшие менторы  
— вчерашние джуны**






**Сеньорам бывает непросто  
объяснять базовые вещи**





**Сотрудник  
должен  
хотеть  
стать ментором**



A young boy with dark, messy hair and a surprised expression is the central focus. He is wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt and a striped tie. The background is a blurred classroom setting with other students and desks.

**Вчерашним джунам может  
не хватить знаний**

























**МО-ТИ-ВИ-РО-ВАТЬ!**







# Клуб дементоров





# Ламповый клуб





**Клуб может стать очень  
сильной структурой**














**Софты пригодятся  
для экспертизы**









# Обратная сторона менторства









**Онбординг — это важно**



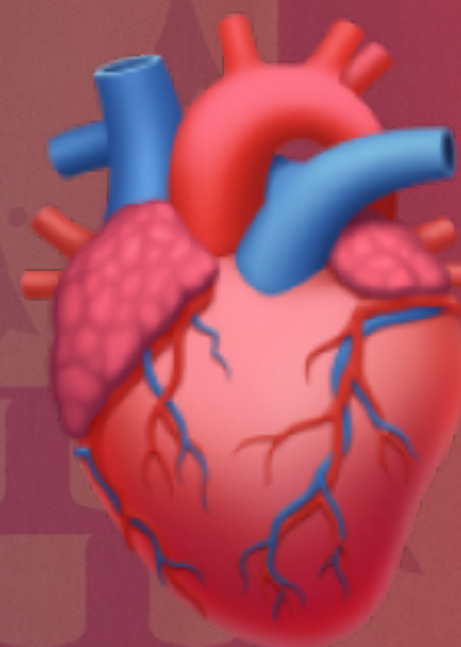


**Ожидания**

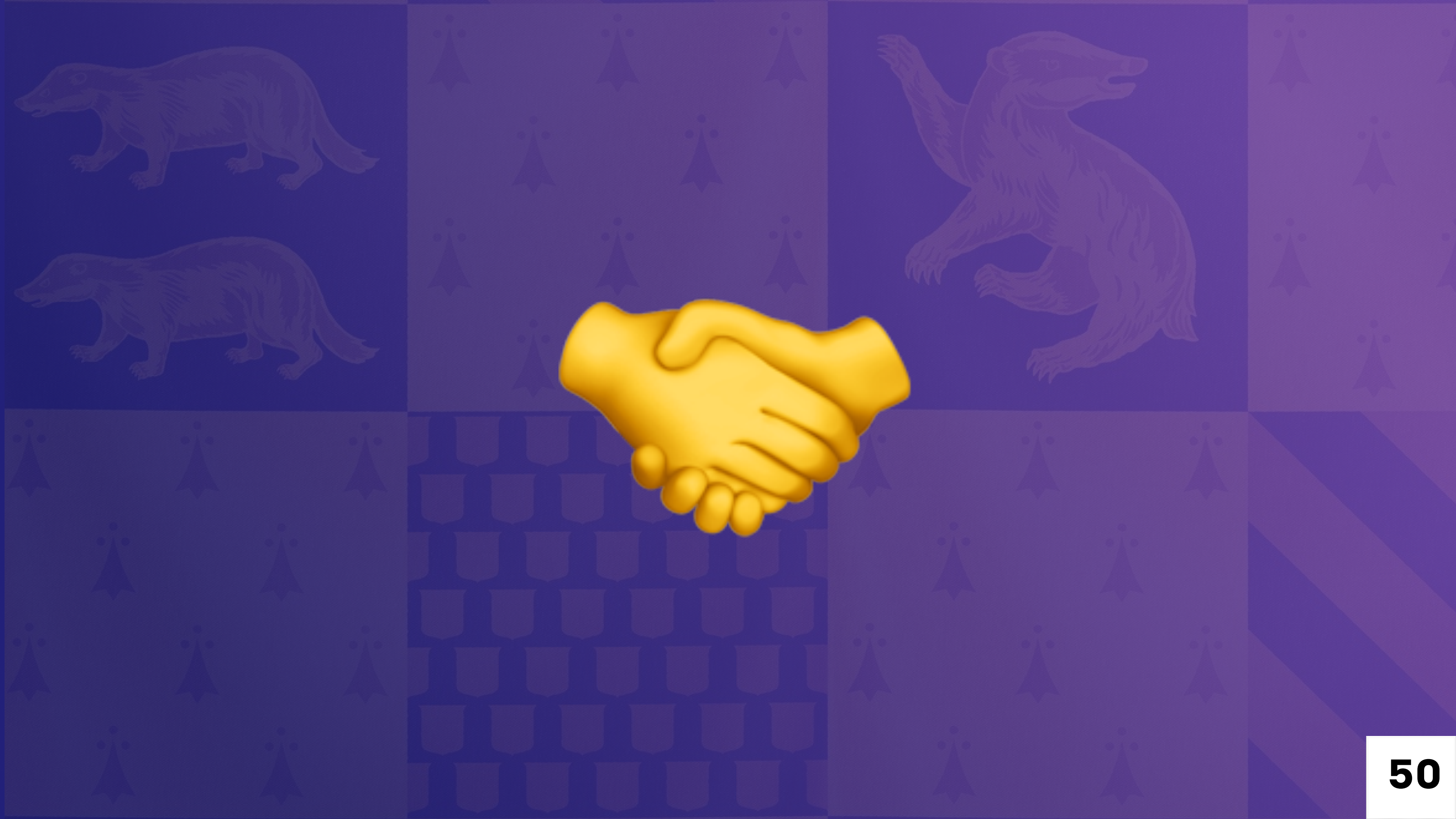


**Реальность**

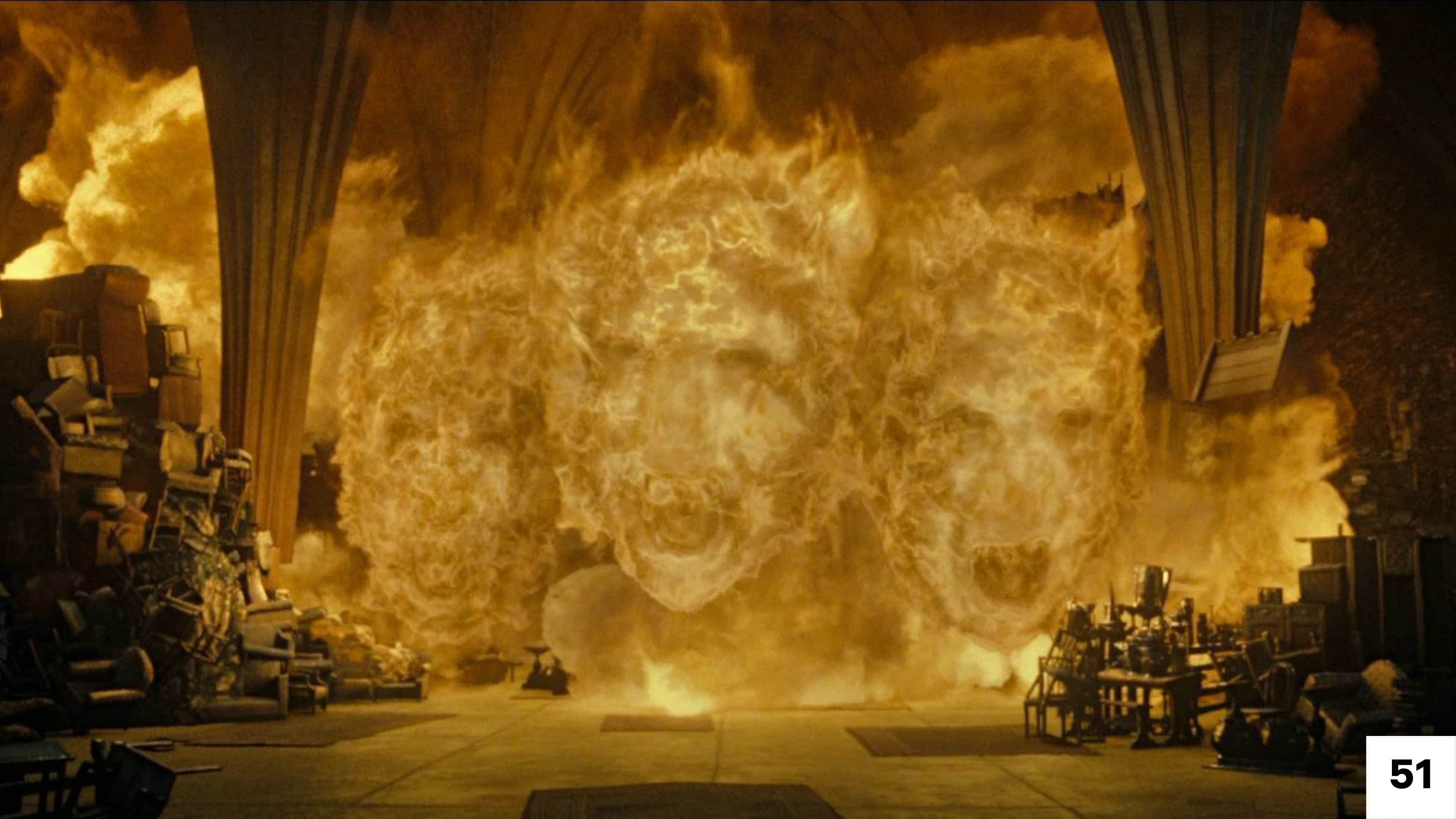




















# Что мы сделали за год?



# Обучили

# 13 менти





**Обучили**

**13 менти**



**Расстались**

**с 2 менти**





Обучили

**13 менти**



Расстались

**с 2 менти**

После корректировки  
успешно прошли обучение

**все 10 менти**





Обучили

**13 менти**



Расстались

**с 2 менти**


После корректировки  
успешно прошли обучение

**все 10 менти**

Уволилось  
в течение года

**2 менти**





Экономия за 1 год  
**12 млн ₽**





Экономия за 1 год

**12 млн ₽**

Можно нанять

**4 мидлов или 2 звезд**





**— Игра вдолгую?**  
**— Да.**

**Но за год вы уже почувствуете  
большой эффект.**



# Как сделать программу обучения?



# Начните с найма



# Начните с найма

— Чем будет отличаться процесс найма менти?



# Начните с найма

- Чем будет отличаться процесс найма менти?
- Будет ли у вас отдельная вакансия?



# Начните с найма

- Чем будет отличаться процесс найма менти?
- Будет ли у вас отдельная вакансия?
- На рынке очень много начинающих разработчиков. Как их отсеивать?



## 2. Программа обучения



## 2. Программа обучения

— Какие скиллы должны быть у мидл-разработчика в вашей компании?



## 2. Программа обучения

- Какие скиллы должны быть у мидл-разработчика в вашей компании?
- Создайте программу обучения на основании этого списка.



## 2. Программа обучения

- Какие скиллы должны быть у мидл-разработчика в вашей компании?
- Создайте программу обучения на основании этого списка.
- Определите срок обучения, кто будет менторить, в какие команды сажать



# 3. Критерии успешности



# 3. Критерии успешности

— Как вы будете определять, оставлять человека в компании или прощаться?



# 3. Критерии успешности

- Как вы будете определять, оставлять человека в компании или прощаться?
- Жестко отслеживайте процент соответствия уровню мидла на входе в обучение и на выходе



# Как создать культуру наставничества?



# 1. Ментор — это кто?



# 1. Ментор — это кто?

— Не заставляйте менторить. Желание менторов — важно



# 1. Ментор — это кто?

- Не заставляйте менторить. Желание менторов — важно
- Желание менторов может быть ложным



# 1. Ментор — это кто?

- Не заставляйте менторить. Желание менторов — важно
- Желание менторов может быть ложным
- Проверяйте техническую и софтовую готовность ментора



## 2. Мотивация





## 2. Мотивация

— Вплетите роль ментора в карьерную модель



## 2. Мотивация

- Вплетите роль ментора в карьерную модель
- Клуб менторов с разными плюшками



## 2. Мотивация

- Вплетите роль ментора в карьерную модель
- Клуб менторов с разными плюшками
- Рассчитывайте нагрузку на ментора, чтобы не страдали бизнес-задачи



## 2. Мотивация

- Вплетите роль ментора в карьерную модель
- Клуб менторов с разными плюшками
- Рассчитывайте нагрузку на ментора, чтобы не страдали бизнес-задачи
- Распределяйте менти в одну команду с менторами



# 3. Процессы





# 3. Процессы

— Создайте документацию и чеклисты



# 3. Процессы

- **Создайте документацию и чеклисты**
- **Готовьтесь к донастройке процессов под вашу реальность и собирайте обратную связь по менти**



# 3. Процессы

- Создайте документацию и чеклисты
- Готовьтесь к донастройке процессов под вашу реальность и собирайте обратную связь по менти
- Помните про бизнес



# 3. Процессы

- Создайте документацию и чеклисты
- Готовьтесь к донастройке процессов под вашу реальность и собирайте обратную связь по менти
- Помните про бизнес
- Выделите время для менторинга



# Ссылка на план





# Спасибо!

Давайте дружить ❤️

@MikaRatilainen

@olbolot

Ссылка на голосование

